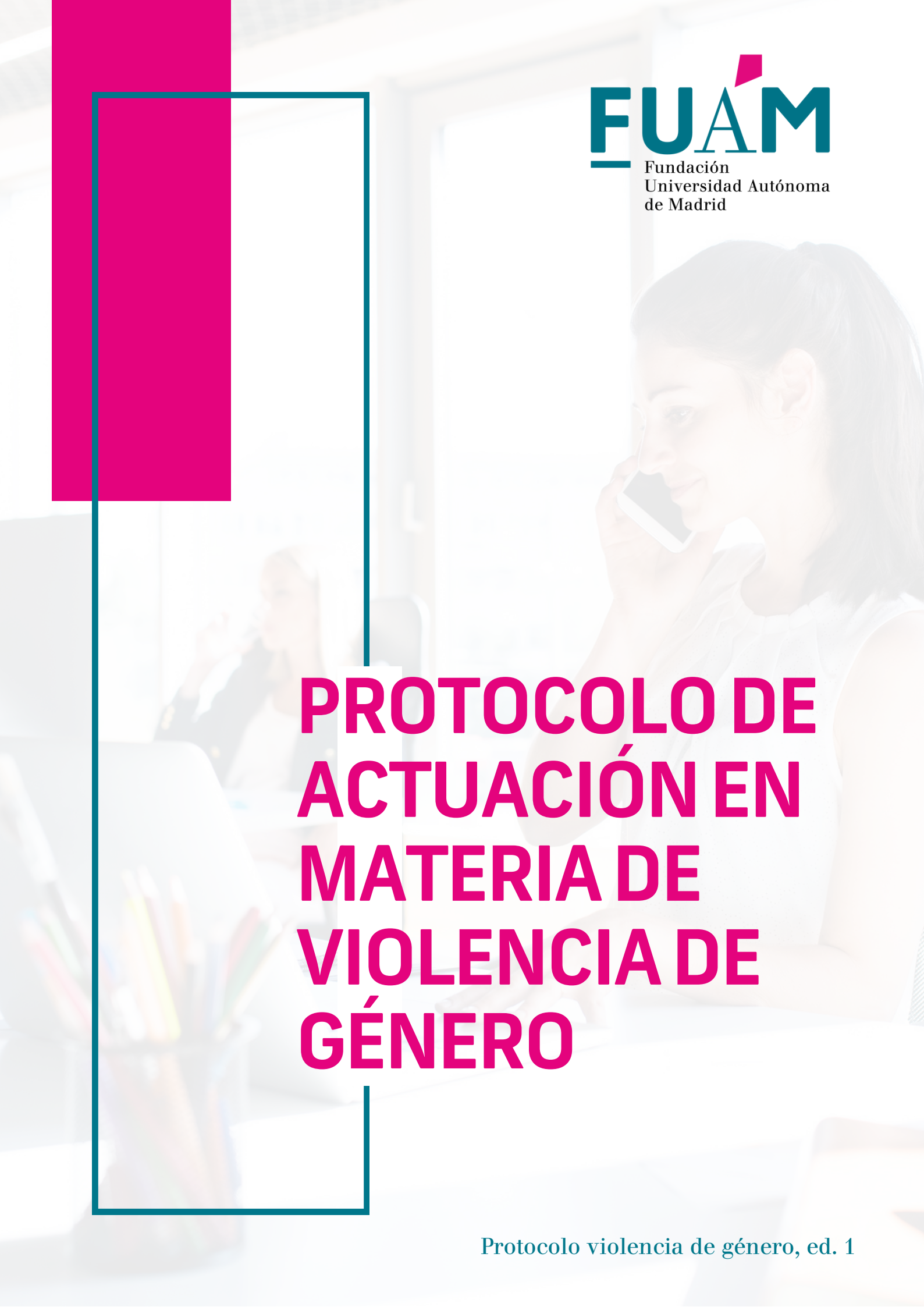
FUAM
Fundación
Universidad Autónoma
de Madrid



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Protocolo violencia de género, ed. 1

ÍNDICE

1 Introducción.....3

2 Ámbito de aplicación y objetivos.....4

3 Compromiso y declaración de principios.....5

4 Secuencia de actuación ante un posible caso de violencia de género.....6

5 Derechos laborales de las víctimas de violencia de género.....6

6 Medidas que mejoran la ley 1/2004 y la ley 10/2022 9

7 Procedimiento en caso de detectar una situación de violencia de género 11

8 Requisitos.....12

9 Formación y sensibilización.....13

10 Registro y confidencialidad 13

11 Diligencia debida relativa a los profesionales de nueva incorporación 14

12 Aprobación.....14

13 Comunicación y difusión.....14

14 Entrada en vigor y vigencia 14

Control de revisión del documento			
Edición nº	**Fecha**	**Aprobación**	**Modificación**
(1)	03/03/2025	DG	Aprobación de Protocolo de actuación en materia de violencia de género.

1. INTRODUCCIÓN.

La violencia de género es definida como aquella violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Este tipo de violencia, tradicionalmente considerado un problema de carácter privado, es considerado, actualmente, una preocupación social que se manifiesta como el símbolo más brutal de desigualdad existente en nuestra sociedad y que se trata de una violencia ejercida sobre las mujeres por el mero hecho de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, como seres carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Es por este motivo que el colectivo de víctimas de violencia de género es protegido desde diferentes ángulos normativos. Así, por un lado y de forma genérica, la Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

Por otro lado, y de forma más específica, surge la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género que ofrece una respuesta global al problema de la violencia de género, estableciendo medidas de sensibilización, prevención y detección del mismo desde el ámbito educativo, publicitario y de medios de comunicación, y sanitario, así como desarrollando los diversos derechos que amparan a este colectivo, entre los cuales se encuentran los derechos laborales (artículos 21-23).

Asimismo, el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 37 "Descanso semanal, fiestas y permisos", dedica el punto 8 a las especificidades dirigidas a las víctimas de violencia de género.

En este sentido, lograr un trato igualitario y el respeto por la dignidad humana y la libertad de las personas víctimas de violencia de género deviene un objetivo prioritario en todos los niveles de socialización, incluyendo el ámbito laboral.

Definiciones

- **VIOLENCIA DE GÉNERO**: se entenderá toda violencia contra una mujer por el mero hecho de ser mujer o que afecte a las mujeres de manera

desproporcionada. *(art. 3) Convenio de Estambul.* Se entenderá toda violencia contra una mujer por el mero hecho de ser mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada. *(art. 3) Convenio de Estambul.*

- **VIOLENCIA CONTRA LA MUJER**: se deberá entender una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y, por tanto, se reputarán como tales, todos los actos de violencia basados en el género que impliquen o pueden implicar para las mujeres, daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada. (art. 3) Convenio de Estambul.

TIPOS DE VIOLENCIA:

1) Violencia física: cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia.
2) Violencia psicológica: toda conducta, verbal o no verbal, que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia.
3) Violencia sexual: cualquier acto de naturaleza sexual forzada por el agresor o no consentida por la mujer, abarcando la imposición, mediante la fuerza o con intimidación, de relaciones sexuales no consentidas, y el abuso sexual.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBJETIVOS.

Por todo lo expuesto anteriormente, desde la **FUNDACIÓN DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID (en adelante, FUAM)** estamos fielmente comprometidos con la prevención y lucha frente a este tipo de violencia, por lo que desarrollamos el presente Protocolo con el objetivo de plasmar los derechos laborales que les asisten a todas las trabajadoras la FUAM consideradas como víctimas de violencia de género.

Este Protocolo va dirigido a todas las personas que, en cualquier nivel jerárquico y/o posición, prestan sus servicios para la misma y que pueden observar o llegar a tener

conocimiento directo o indirecto de situaciones de violencia de género que pudieran estar sufriendo otras empleadas y/o colaboradoras en su ámbito profesional o familiar, tanto dentro como fuera de los lugares de trabajo.

Los objetivos perseguidos por la organización a través de este Protocolo son los siguientes:

Tolerancia cero con la violencia contra las mujeres

Informar y formar al personal de los derechos laborales que amparan a las trabajadoras que sufran violencia de género para que puedan conciliar la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares.

Sensibilizar al personal para que adopten una actitud proactiva y rompan con la cultura tradicional de tolerancia y negación que perpetúa la desigualdad de género y la violencia que la causa.

Prevenir la violencia, proteger a las víctimas e informar de las acciones judiciales que se pueden entablar contra los agresores.

Garantizar la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo y fuera de él.

3. COMPROMISO Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

La **FUAM** declara formalmente y de manera expresa, que rechaza todo tipo de conductas constitutivas de violencia de género, ya se produzcan dentro o fuera de la organización.

Además, con el fin de asegurar que todas las personas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad, integridad moral y libertad sexual sean respetadas y su salud no se vea afectada negativamente, en la **FUAM** declaramos nuestro compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno a todo nuestro personal, rechazando todo tipo de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica.

En virtud del compromiso adquirido en el Plan de Igualdad, la Dirección de la **FUAM** como responsable de proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, especialmente el derecho al debido respeto a su dignidad personal, se compromete a prevenir la violencia de género en el seno de la organización y en su entorno social, prestando información y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género, conforme a los principios establecidos en *Ley*

Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

La **Dirección de la FUAM** se compromete a hacer frente a cualquier grave violación de los derechos humanos, estableciendo en toda la organización el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres.

La Dirección **suscribe el** presente **Protocolo de actuación en materia de violencia de género** como compromiso de respeto a la integridad y dignidad humana; sensibilización; información y prevención, con total garantía de confidencialidad y **con el fin de garantizar los derechos dentro del ámbito laboral para que las trabajadoras que sufran violencia de género puedan conciliar** los requerimientos de la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares.

4. SECUENCIA DE ACTUACIONES ANTE UN POSIBLE CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

- Actuar de manera inmediata.
- Garantizar la protección de las trabajadoras.
- Preservar su intimidad y la de sus familias.
- No duplicar intervenciones y evitar dilaciones innecesarias.

5. DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

La **FUAM** se compromete a respetar y a comunicar a todos sus trabajadores/as los siguientes derechos laborales de los que pueden disfrutar las víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección y su derecho a la asistencia social integral según lo establecido en la *LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, así como en el Estatuto de los Trabajadores (ET):

1. Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (art.37.7 Estatuto de los

Trabajadores; art. 21.1 Ley Orgánica 1/2004)

"*Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o*

de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias".

2. Recolocación en otro centro de trabajo (art. 40.4 7 Estatuto de los Trabajadores; art. 21.1 Ley Orgánica 1/2004)

"*Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.*

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva".

3. Suspensión del contrato de trabajo y derecho a percibir la prestación de desempleo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género (Apartado 1, letra n, art. 45 ET).

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la comunidad de la suspensión, en cuyo caso, el juez podrá prorrogarla por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses (Apartado 8, art. 48 ET).

El período de suspensión con reserva del puesto de trabajo para supuestos de violencia de género o violencia sexual tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (Apartado 5, art. 165 Ley General de la Seguridad Social).

4. Extinción del contrato con derecho a la prestación de desempleo.

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género (Apartado m, letra m, art. 49.1 ET).

La persona trabajadora que extinga su contrato por dicha causa tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo (Apartado 1, letra b, art.267 Ley General de Seguridad Social).

5. Acreditación de la situación legal de desempleo

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género.

6. Despido nulo de la trabajadora víctima de violencia de género (art. 53.4.b) y art. 55.5.b) Estatuto de los trabajadores)

Será nulo la decisión extintiva de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral

7. Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género (art. 21.3 Ley Orgánica 1/2004)

"*Las empresas que formalicen contratos de interinidad, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad*".

Ausencia o faltas de puntualidad al trabajo (Art. 21.4 de la Ley Orgánica 1/2004)

"*Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y serán remuneradas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad*"

6. MEDIDAS QUE MEJORAN LA LEY 1/2004 Y LA LEY 10/2022.

Con el objeto de desarrollar y mejorar las condiciones laborales de la mujer trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual, la comisión de igualdad ha aprobado las siguientes medidas:

1. Permisos

A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral. Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y

justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad. La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.

2. Excedencia por razón de violencia de género

La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia **sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos, por un periodo de 2 años desde la solicitud.** Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

3. Vacaciones

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la persona trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones al caso concreto, facilitando la solicitud de vacaciones salvo durante el periodo de cierre vacaciones que realiza la FUAM en el periodo estival ateniéndose a los plazos que cada año marca el protocolo de gestión del tiempo.

4. Gestión integral de la situación laboral de la trabajadora víctima de violencia de género

Tan pronto se tenga noticia de que una trabajadora perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género, La coordinación de RRLL que prestará el apoyo y colaboración que precise gestionará las medidas laborales contenidas en la Ley y en el presente acuerdo que se adapten a su situación, facilitando su protección y su derecho a la asistencia social integrada.

Las personas designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de las mismas.

5. Medidas de seguridad para la víctima de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género se podrá acoger al teletrabajo en los casos en los que lo solicite por su seguridad, siempre que el puesto de trabajo lo permita.

Se facilitará un contacto de la empresa que facilite toda la información necesaria en el caso en que sea requerida.

6. Campañas de sensibilización

1. Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género, tales como:
   - Día internacional de la Mujer (8 de marzo).
2. - Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre).

7. PROCEDIMIENTO EN CASO DE DETECTAR UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

En caso de detectar una situación de violencia de género, el procedimiento a seguir es el siguiente:

a) La trabajadora víctima de violencia de género informará por escrito al Departamento de RRHH de su situación para la activación del presente protocolo.
b) El Departamento RRHH en el plazo máximo de 48 horas, informará a la víctima de los derechos laborales que le asisten y facilitará la información necesaria para que pueda disponer de apoyo legal y/o psicológico.
c) Si la situación de violencia se diese en el lugar de trabajo por tratarse de trabajadores/as de la misma empresa, se mantendrán los principios de presunción de inocencia y respeto integral de la víctima y de sus familiares.
d) El Departamento RRHH de la **FUAM** en un plazo máximo de 48 horas desde que hubiera tenido conocimiento de los hechos, valorando la gravedad de los mismos, podrá establecer las medidas cautelares que considere necesarias en el ámbito laboral, y siempre previo consentimiento de la víctima.
e) El procedimiento establecido, no impedirá que, en todo momento, se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a la empresa, ya sean administrativas y/o judiciales, para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que, en su caso, correspondan.
f) El principio de confidencialidad inspira todo el procedimiento por lo que, a tal efecto, se habilitará un archivo en el que se guardará toda la documentación de cada expediente, numerado y custodiado con las debidas garantías de

privacidad por la Dirección de RRHH de la FUAM. El incumplimiento de este principio de confidencialidad dará lugar a la aplicación al incumplidor del régimen disciplinario que corresponda en virtud de la normativa legal y convenio colectivo aplicable.

g) Si las agresiones proceden de un compañero de trabajo y tras haber adoptado inicialmente y de forma inmediata las medidas cautelares oportunas, se procederá a la investigación y sanción, si procede, de los hechos de la forma establecida en el *Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo*, pudiendo llegar a resultar la situación en el despido disciplinario del autor de la conducta según lo establecido en el artículo 54 c) del Estatuto de los Trabajadores. Si el agresor o maltratador es el propio empresario, la trabajadora puede solicitar la extinción de su contrato por la vía del art. 50 del Estatuto de los Trabajadores. En ambos supuestos, la mujer podría solicitar el cese de la conducta hostigadora, interponiendo una demanda de tutela por el cauce procesal regulado en los arts. 177 y ss. de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

8. REQUISITOS.

Con el fin de facilitar el acceso a los derechos mencionados en el apartado *ad supra*, la **Coordinación de RRHH** requerirá a la persona trabajadora que se dirija a la Dirección de la organización para solicitar el derecho en el que está interesada, siempre y cuando pueda acreditar su situación de víctima de violencia de género mediante alguno de los siguientes medios:

- Sentencia condenatoria por delito de violencia de género.
- Orden de protección.
- Cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal indicando la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.

- Informe de los servicios sociales, servicios especializados o de los servicios de acogida destinadas a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente.
- Cualquier otro título, siempre que este previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

Cumplido alguno de los requisitos anteriores, la Dirección de la **FUAM** valorará la situación de la persona afectada y le concederá el derecho laboral solicitado, pudiendo denegarlo, únicamente, en el caso de no presentar la documentación requerida que la acredite como víctima de violencia de género y, siguiendo siempre, el procedimiento establecido en el apartado anterior.

9. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

Desde **LA FUAM** no solo se ofrece asistencia en el ámbito laboral a la mujer trabajadora víctima de violencia de género, sino que se promueven acciones formativas y campañas en pro de la igualdad y la no discriminación, las cuales se incluyen dentro del ***Plan Anual de Formación.***

Asimismo, en la **FUAM** se pone a disposición de todos los trabajadores y las trabajadoras en el tablón de anuncios los teléfonos de asistencia a víctimas de violencia de género, así como imágenes publicitarias de ayuda a estas víctimas.

10. REGISTRO Y CONFIDENCIALIDAD.

En la **FUAM** se elabora un registro interno confidencial con la relación de aquellas mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan solicitado el acceso a alguno de los derechos laborales mencionados en el apartado 4 del presente protocolo.

Este registro contendrá:

- Identificación de la trabajadora mediante su código de empleado/a.
- Derecho solicitado.
- Medida adoptada.
- Fecha de concesión/finalización.
- Motivo de denegación (en su caso).

La empresa y cualquier de las partes involucradas aceptan su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de cualquier caso en materia de violencia de género, así como en los procedimientos que se inicien al respecto.

Asimismo, la **FUAM** y demás personas involucradas reconocen su respectivo papel en lo que atañe a la representación de la persona protegida.

11. DILIGENCIA DEBIDA RELATIVA A LOS PROFESIONALES DE NUEVA INCORPORACIÓN.

En aplicación del presente protocolo, la **FUAM** asume el compromiso de **informar al personal de nueva incorporación** de la existencia del mismo, de su contenido y de la obligatoriedad de su cumplimiento.

12. APROBACIÓN

El presente protocolo ha sido aprobado por la Dirección General en fecha 03 de marzo de 2025.

13. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente para los profesionales de nueva incorporación, el presente protocolo **se comunicará y difundirá con carácter anual** a los profesionales de la **FUAM**, mediante su distribución digital o física (envío por correo electrónico, publicación en la Intranet, emisión de comunicados internos, incorporación en el tablón de anuncios, etc.).

14. ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA.

El presente protocolo entra en vigor y está vigente desde el **día siguiente al de su aprobación por la Dirección General de la FUAM.**

El mismo se difundirá a las personas empleadas por la **FUAM**, de acuerdo con lo previsto en el apartado anterior.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Protocolo violencia de género, ed. 1

Más información:
Fundación de la Universidad Autónoma de Madrid
(+34) 91 497 26 95 / 21 64
fuam@uam.es
www.fuam.es/sistema-interno-de-informacion

Síguenos en redes sociales: